

1) La FSU (Luce Dessaux - Erick Staëlen) a été reçue le 17 mai par Sophie Leuret et Eric Beaudonnet pour le haut-commissariat sur les constats concernant les droits non contributifs

Cette première réunion du bloc 2 fait le constat que ces droits représentant 20 % des pensions de droit direct et 12,2 points de PIB permettent au système actuel de retraite d'assurer une solidarité en corrigeant certains aléas des carrières : les minima de pension (17 % de l'ensemble de ces droits), les périodes assimilées (22 % : chômage, maladie, maternité, invalidité, service militaire, etc.), les droits familiaux (26 %), les départs anticipés (17 %). On nous précise que ces données sont anciennes et datent de 2012. Ne sont pas précisées les droits à réversion ici qui seront étudiés dans un autre bloc.

Le fil conducteur de la présentation du HCRR repose sur le fait - et ce n'est pas surprenant de leur côté - que le régime en annuités est dépassé, peu lisible (trimestres qualifiés d'implicites) et qu'il doit laisser sa place au régime par points où la contributivité permet d'évaluer le financement des droits et ainsi être un instrument utile en comptabilité analytique et permettant de connaître au plus près le circuit de financement.

Sophie Leuret précise que « régime universel ne veut pas dire régime unique ». Elle rappelle que « le statut ne donne pas de règles de retraite concernant un régime à points ou par annuité ». « Le principe d'une retraite par répartition est réaffirmé et ne sera pas remis en cause ; l'objectif de cette réforme n'est pas de faire des économies ; l'enveloppe des prestations sera constante mais la question de la répartition entre plus de solidarité et moins de contributif reste posée. Que favorise-t-on dans le système actuel ? »

La FSU a pointé le lien existant entre le statut et la retraite du fonctionnaire, que la retraite est aussi un « sujet salarial », que chaque système a sa cohérence et elle a rappelé la nécessité de garantir aux retraités un niveau de vie décent en lien avec le niveau de vie d'actif.

Le constat commun est fait que l'opinion publique reste convaincue que la retraite des fonctionnaires est plus favorable.

Nous avons contesté le raisonnement conduisant à déclarer qu'il y avait des trimestres de durée d'assurance inutiles notamment en citant les femmes ayant eu des carrières complètes qui n'auraient donc pas besoin de trimestres au titre de la maternité. En effet, leur raisonnement s'appuie sur le graphique de la page 6 du document qui montre qu'en 2017 sur les 9 trimestres assimilés pris en compte sur un ensemble de 161 trimestres validés en moyenne au régime général, il n'y a qu'un trimestre de durée d'assurance au titre de la maladie-maternité. Les femmes n'auraient donc pas eu beaucoup d'enfants...

Nous avons souligné que ce n'est pas parce que les femmes avaient maintenant davantage accès à un emploi que tout serait réglé d'autant plus que les précédentes réformes ont allongé la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein et que les trimestres de durée d'assurance au titre des enfants sont actuellement bien utiles pour limiter la décote. On retrouve le même biais qu'au COR avec l'étude de générations 1940-1950 déjà parties avec des règles différentes.

Il est à noter que dans le même graphique que 5,5 trimestres de chômage sont pris en compte. Cela montre bien que lorsque la notion de carrière complète aura ses limites dans un régime en points. Des questions sont posées sur les périodes d'indemnisation ou non du chômage. Devra-t-on tenir compte du revenu de remplacement pendant la période de chômage ou du dernier salaire sur toutes les périodes assimilées ? Il est donc clair que dans un nouveau système, la solidarité interne au régime ne peut être qu'affaiblie avec le passage de la prise en compte des 25 meilleures années à la prise en compte de toute la carrière, il n'est pas garanti que les dépenses de solidarité restent à 20 % du total. On verra plus loin que se pose la question de la solidarité du fonctionnaire qui n'est pas concerné par le chômage. Le haut-commissariat pense qu'il y a un symbole politique fort consistant à énoncer que tout assuré doit contribuer à la solidarité.

Ensuite sont présentés les dispositifs concernant la maladie-maternité dans la mesure où le maintien du salaire ou pas – on connaît de nouveau avec la réintroduction du jour de carence - correspond à de la rémunération prise en compte pour les cotisations dans un régime où la contributivité est mise en avant à chaque instant. Des questions sont posées aussi notamment en termes de différence entre arrêts de longue durée et courte durée. Question également sur la référence au dernier salaire ou aux indemnités de remplacement ? Sur la répercussion du jour de carence ?

Les dispositifs au titre de l'invalidité et de l'incapacité devront être harmonisés dans un nouveau cadre. Dans la Fonction publique le droit est donné avant l'âge légal - il est donc faible- de percevoir une retraite d'invalidité et il n'y a plus alors de possibilité de travailler dans la fonction publique (en absence de reclassement) puisque ce droit est donné au titre d'une pension alors que dans le privé il s'agit d'une allocation qui permet éventuellement d'exercer une autre activité ensuite remplacée par une véritable pension au moment du départ à la retraite. Le haut-commissariat semble favorable à sortir l'invalidité de la retraite pour traiter « tout le monde » de la même façon. Il précise que c'est une question philosophique qu'il faudra étudier avec beaucoup d'attention.

Après la présentation des périodes assimilées sont exposés les minima de pension qui feront l'objet de la prochaine réunion du COR du jeudi 24 mai prochain.

Les minima de pension et de vieillesse ont des logiques différentes.

Dans le premier cas, il s'agit de "récompenser l'effort contributif" des affiliés ayant eu une carrière complète, mais rémunérée à des niveaux de salaire faibles. Le complément de pension qui permet de la porter au niveau du minimum contributif est un droit qui s'apprécie au niveau de l'individu (et non de la famille) ; il constitue un élément de solidarité intégré dans le système de sécurité sociale. Il concerne 5 millions de personnes et coûte 7 milliards € au 31/12/2016. Le montant du minimum tourne autour de 1160 € aussi bien pour le minimum contributif au régime général que pour le minimum garanti dans la fonction publique

Le minimum vieillesse a pour objectif d'assurer aux personnes âgées de 65 ans et plus un revenu minimal dès lors qu'elles ont peu - ou pas - cotisé pour leur retraite. Il est attribué sous condition de ressources en fonction de la situation conjugale, après prise en compte des droits à la retraite. Il est récupérable sur succession. Il relève de l'aide sociale et non de la sécurité sociale. Il y a 600 000 allocataires et coûte 3 milliards €. Son montant est de 833,20 € pour une personne seule et 1293,54 € pour un couple.

On retrouve encore la question de l'articulation du minimum de pension avec les autres dispositifs, afin d'éviter que certaines situations ne soient pas compensées, ou au contraire qu'il y ait surcompensation par l'empilement du minimum de pension et des autres dispositifs. L'idée de persistance de droits inutiles est encore là. Ils nous disent ne pas avoir de réponse à cette question. Ils interrogent également sur l'idée d'une durée minimale de cotisation pour y avoir droit et sur la nécessité de rendre incitatif le travail ? Surtout le travail déclaré...

Puisqu'il s'agissait d'une réunion sur les droits non contributifs, nous avons terminé en demandant que les années d'études supérieures, les périodes de formation, stages, services civiques et de chômage entre la fin de la formation et la vie professionnelle donnent lieu à une prise en compte. On nous a répondu qu'ils feront l'objet d'une réflexion à un moment donné. C'est à ce moment-ci qu'un symbole politique fort consistant à énoncer que tout assuré doit contribuer à la solidarité est mis avant par le haut-commissariat.

2) La FSU (Luce Dessaux – Daniel Gascard - Erick Staëlen) a été reçue le 26 juin par Sophie Lebret et Eric Beaudonnet pour le haut-commissariat sur le bilan du bloc 2 concernant les droits non contributifs

Cette seconde et dernière réunion du bloc 2 consistait à essayer de répondre à certaines questions posées par le second diaporama. Nous avons été interrogés sur la prise en compte des périodes de chômage, de maladie, d'invalidité et dans un second temps sur les minima de pensions. Il faut donc se référer aussi au compte rendu de la première réunion car des éléments de la première réunion ont été repris des deux cotés de la table.

Pour mémoire, le fil conducteur de la présentation du HCRR repose sur le fait - et ce n'est pas surprenant de leur côté – que le régime en annuités est dépassé et qu'il doit laisser sa place au régime par points où la contributivité permet d'évaluer le financement des droits et ainsi être un instrument utile en comptabilité analytique et permettant de connaître au plus près le circuit de financement.

Du côté de la FSU, nous avons redit que la retraite par répartition est un bien collectif précieux qui participe du besoin de sécurité tout au long de la vie. Renouveler le contrat entre les générations suppose un accord sur le niveau futur des pensions et la garantie d'une évolution de celles-ci parallèles à celles des salaires. Ce n'est toujours pas abordé dans les réunions techniques ni d'ailleurs au plus haut niveau de l'État.

Différentes périodes assimilées au titre de droits non contributifs

Actuellement les effectifs de chômeurs ne correspondent donc pas directement aux nombres de Périodes Assimilées (PA) chômage mais à une approximation de ces dernières. Un assuré valide un trimestre au titre du chômage durant chaque période de 50 jours de chômage indemnisé dans l'année civile, dans la limite de 4 trimestres par an

En 2014, le FSV a financé les cotisations correspondant à des périodes non travaillées en cas de chômage ou au titre de périodes d'arrêt de travail (maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle et invalidité). Il a affecté 13,5 Md€ (soit un peu plus de la moitié de ses ressources) à la prise en charge de ces cotisations qui ont bénéficié notamment à 3 716 895 chômeurs.

Nous avons contesté l'utilisation du vocable inutile (*1 PA chômage reportée une année N n'est pas considérée utile si l'assuré a par exemple déjà validé 4 trimestres par son salaire*). On peut être d'accord avec la CNAV partageant ainsi notre avis en soulignant lors d'une étude pour le COR en mars 2017 que le " cas d'inutilité en fin de carrière est de plus en plus rare pour les jeunes générations, compte tenu de l'augmentation de la durée requise pour le taux plein, de l'allongement des études".

La part des PA chômage suit les évolutions de taux de chômage par âge et notamment une structure défavorable pour les jeunes et les seniors.

Nous nous sommes prononcés pour la neutralisation des périodes de chômage c'est-à-dire pour octroyer strictement autant de droits à la retraite que pendant la dernière période travaillée et cotisée. Calculer des points sur une cotisation correspondant à une indemnisation basée sur l'allocation de retour à l'emploi n'est pas neutre car elle n'est pas du même niveau que le dernier salaire. Nous l'avons rejeté. Nous avons souligné qu'il était inconcevable de considérer qu'une fois des points portés au compte après des périodes de chômage, il ne serait pas possible de regarder le bilan comptable du futur pensionné. Lorsqu'on décide prendre en compte des points sur toute une carrière des droits et non plus sur 6 mois, 10 ans ou 25 ans, il faut regarder "en bout de course" le résultat qui doit être corrigé par de la solidarité interne au système au lieu de miser sur des dispositifs de minima sociaux.

De même concernant les arrêts maladie, nous mettons en avant l'idée qu'aucune discrimination ne doit avoir lieu sur les droits à la retraite qui pourraient être restreints en fonction d'un salaire amputé. Dans la fonction publique, par exemple, les collègues en CLD à demi-traitement ont bien droit à une comptabilisation équivalente identique à un temps complet pour la retraite. Pour la maternité, nous demandons la même neutralisation que pour les femmes fonctionnaires.

Pour l'invalidité et l'incapacité, dans la fonction publique, le droit est donné avant l'âge légal - il est donc faible- et il n'y a plus possibilité de retravailler puisque ce droit est donné au titre d'une pension alors que dans le privé il s'agit d'une allocation qui permet éventuellement d'exercer une autre activité ensuite remplacé par une véritable pension au moment du départ à la retraite. Cela devra donc être harmonisé dans un nouveau cadre. Bien entendu, la FSU n'est pas opposée à ce que des droits supplémentaires à la retraite puissent être acquis tout en percevant une rente d'invalidité. Nous avons demandé aussi même si ce sera traité dans d'autres instances qu'un travail soit véritablement mené dans la fonction publique pour éviter justement d'aboutir à une mise à la retraite d'office. Doivent être étudiées des procédures de reclassement et des aménagements de poste pour éviter la sanction de l'inaptitude définitive au travail.

Minimum vieillesse et minimum de pension

Il s'agit de deux logiques différentes de dispositifs de minima où le premier est un dispositif propre au système de retraite devant valoriser l'effort contributif des affiliés ayant eu une carrière complète mais faiblement rémunérée et l'autre non contributif devant assurer un revenu minimal à des personnes âgées ayant peu ou pas cotisé.

Le Minimum vieillesse et le Minimum contributif obéissent à deux logiques différentes :

en termes d'ampleur ; en termes de redistribution ; en termes d'attribution ; en termes de niveau de vie.

Nous sommes opposés à une fusion des deux dispositifs. Ils ont des logiques différentes et ce n'est pas une éventuelle réforme qui allait pouvoir les réunir. Nous avons rappelé que le minimum de pension est un droit individuel contributif, alors que le minimum vieillesse est attribué sous condition de ressources en fonction de la situation conjugale, après prise en compte des droits à la retraite. Il n'est pas question pour nous de réunir un dispositif d'aide sociale avec un dispositif individualisé relevant de la sécurité sociale.

Même si la question centrale n'est pas posée **Quel niveau de vie veut-on assurer aux retraités ?** nous avons rappelé que nous considérons que le plancher d'une pension de retraite après une carrière complète ne pouvait être inférieure à 100% du SMIC.